Mode d'emploi des activités proposées pour l'objectif 3.1

Repérer les principales attentes des élus et de l'encadrement

Objectifs opérationnels du référentiel:

3.1.1 Définir la notion de cadre dans la FPT, identifier la variété des postes, des cadres d'emplois et des rôles en catégorie B.
3.1.2 Se situer dans la ligne hiérarchique et dans le système d'acteurs de sa collectivité.
3.1.3 Identifier les différents niveaux de pilotage d'une CT et le processus de déclinaison des décisions.
3.1.4 Repérer les attentes des élus et des directions vis-à-vis du cadre B.
3.1.5 Définir rôles et missions du cadre B.

Nom de l'activité	Type de ressources	Contenus	Objectifs pédagogiques	Préconisations d'utilisation	Fiches synthèses	Diaporamas
Le cadre B dans la FPT 3.1.1	Fiche formateur : Brainstorming	La variété des profils, les différents cadres d'emplois, les différents rôles du cadre B.	Faire émerger les représentations du groupe sur la fonction de cadre B en collectivité territoriale. Illustrer la variété des rôles et des missions de cadres en collectivité par des exemples concrets, vécus. Amorcer la réflexion concernant le positionnement du cadre dans le système décisionnel de la collectivité (en lien avec l'objectif 3.1.2. Se situer dans la ligne hiérarchique).	Ces 2 activités se recoupent. Il n'est donc pas obligatoire d'effectuer les 2. Le formateur peut alors choisir celle qui lui semble la plus adaptée au groupe. Néanmoins, le brainstorming peut servir de phase de démarrage (d'échauffement) à l'activité du blason et sa durée et ses objectifs seront alors réduits. Le blason pourra ainsi faire office de synthèse au brainstorming. NB : ces activités peuvent être utilisées dans la séquence 2 (objectif spécifique 2.1 : situer son métier dans une filière et une famille professionnelle).	Approche croisée de l'emploi territorial. Les différents niveaux de pilotage d'une collectivité territoriale.	Approche croisée de l'emploi territorial. Les différents niveaux de pilotage d'une collectivité territoriale.
Les différentes dimensions du positionnement du cadre B 3.1.1 3.1.5	Fiches formateur et stagiaire : Exercice du blason	La variété des profils, les différents cadres d'emplois, les différents rôles du cadre B.	Faire la distinction entre métier / famille professionnelle (approche professionnelle) et cadre d'emplois / filière (approche statutaire). Définir la notion de « cadre B dans la fonction publique territoriale » en détaillant les rôles du cadre B. Évaluer ses atouts et ses axes de progrès dans la réalisation des rôles attendus.			
Mon réseau d'acteurs 3.1.2	Fiches formateur et stagiaire : Exercice du sociogramme	Les acteurs internes et externes de la collectivité. Les différents types de relations entre ces acteurs.	Se situer dans le système d'acteurs de sa collectivité et sur son territoire. Définir les types de relations et les modalités de collaboration avec ces acteurs. Identifier la diversité des réseaux relationnels dans les collectivités. Situer la dynamique de son réseau, en dégager les forces et faiblesses.	Cet exercice peut venir en complément d'activités de la séquence 2 (se situer dans la FPT) puisqu'il élargit le réseau aux partenaires externes.	Les différents types d'organigrammes. Les différents niveaux de pilotage d'une collectivité territoriale.	Les différents types d'organigrammes. Mon réseau d'acteur. Les différents niveaux de pilotage d'une collectivité territoriale.

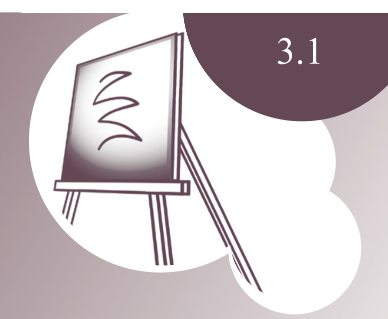
Mode d'emploi des activités proposées pour l'objectif 3.1 (Suite)

Repérer les principales attentes des élus et de l'encadrement

Objectifs opérationnels du référentiel:

3.1.1 Définir la notion de cadre dans la FPT, identifier la variété des postes, des cadres d'emplois et des rôles en catégorie B.
3.1.2 Se situer dans la ligne hiérarchique et dans le système d'acteurs de sa collectivité.
3.1.3 Identifier les différents niveaux de pilotage d'une CT et le processus de déclinaison des décisions.
3.1.4 Repérer les attentes des élus et des directions vis-à-vis du cadre B.
3.1.5 Définir rôles et missions du cadre B.

Nom de l'activité	Type de ressources	Contenus	Objectifs pédagogiques	Préconisations d'utilisation	Fiches synthèses	Diaporamas
Les attentes des élus vis-à-vis des cadres B 3.1.2 3.1.3 3.1.4	Fiche formateur et vidéo	Le partage des rôles et des responsabilités entre élus et cadres. Les attentes des élus par rapport aux cadres B.	Situer la place et le rôle des élus et des cadres dans l'organisation de la collectivité. Identifier la répartition des responsabilités entre élus et cadres et leurs modes de collaboration. Définir les compétences, qualités et valeurs du cadre B attendus par les élus.		Les attentes des élus vis-à-vis du cadre B.	Les attentes des élus vis-à-vis du cadre B.
La fiche de poste 3.1.5 3.2.1 3.2.3	Fiches formateur et stagiaire : Mise en situation	La fiche de poste : définition, rôle, structuration, modalités d'élaboration. La fiche de poste contextualisée pour chaque stagiaire.	Définir le rôle de la fiche de poste. Identifier les principales rubriques de la fiche de poste. Rédiger sa propre fiche de poste. Contribuer à l'élaboration des fiches de poste de son équipe.	Cette activité peut se faire en une ou 3 étapes. Les parties 2 « missions » et 3 « compétences » de la fiche peuvent être complétées après la définition des activités et compétences du cadre B (en 3.2). Elle pourra également être effectuée dans la séquence 4 : définir les compétences requises pour déterminer les besoins de professionnalisation.	La fiche de poste.	La fiche de poste.



Les diaporamas de l'objectif spécifique 3.1

Diaporamas

Repérer les principales attentes des élus et de l'encadrement.

Objectifs du référentiel :	3.1.1 Définir la notion de cadre dans la FPT, identifier la variété des postes, des cadres d'emplois et des rôles en catégorie B. 3.1.2 Se situer dans la ligne hiérarchique et dans le système d'acteurs de sa collectivité. 3.1.3 Identifier les différents niveaux de pilotage d'une CT et le processus de déclinaison des décisions 3.1.4 Repérer les attentes des élus et des directions vis-à-vis du cadre B. 3.1.5 Définir rôles et missions du cadre B.
Liste des diaporamas :	3.1.1 Approche croisée de l'emploi territorial. 3.1.2 Les différents types d'organigramme - Réseau d'acteur. 3.1.3 Les différents niveaux de pilotage d'une Collectivité Territoriale (CT). 3.1.4 Les attentes des élus vis-à-vis du cadre B. 3.1.5 La fiche de poste.
Matériel nécessaire :	Fichier numérique Power Point (clef USB ou enregistrement préalable). Ordinateur muni d'un logiciel permettant de visionner un diaporama. Vidéoprojecteur. Paperboard + marqueurs.
Utilisation :	Cette fiche renvoie à différents diaporamas. Chacun doit faire l'objet d'une utilisation indépendante en lien avec l'objectif auquel il renvoie. Le diaporama peut faire l'objet de deux types d'utilisations : pour un apport de connaissances en début de séquence, ou en synthèse en fin de séquence.
Mise en œuvre :	Projection en grand groupe.

Objectifs pédagogiques	Diaporamas
Faire la distinction entre statut, métier et fonction. Se positionner dans une filière, une catégorie, un cadre d'emplois et un grade. Définir son domaine d'activité, sa famille professionnelle et son métier. Appréhender la notion de fonctions transversales.	Approche croisée de l'emploi territorial.
Connaître les principaux types d'organisation d'une collectivité. Définir les rôles d'un organigramme. Se familiariser avec les différentes représentations des organigrammes. Se situer dans le système d'acteurs de sa collectivité et sur son territoire.	Les différents types d'organigrammes. Mon réseau d'acteur.
Identifier les différents niveaux de pilotage d'une CT et le processus de déclinaison des décisions. Se situer dans l'organisation de la collectivité.	Les différents niveaux de pilotage d'une CT.

Les diaporamas de l'objectif spécifique 3.1 (suite)



Diaporamas

Situer la place et le rôle des élus et des cadres dans l'organisation de la collectivité. Identifier la répartition des responsabilités entre élus et cadres et leurs modes de collaboration. Définir les compétences, qualités et valeurs du cadre B attendues par les élus.	Les attentes des élus vis-à-vis du cadre B.
Définir le rôle de la fiche de poste. Identifier les principales rubriques de la fiche de poste.	La fiche de poste.



Déroulement

Préparation

Présenter l'activité et ses objectifs pédagogiques.
Le formateur aura pris soin en amont d'installer la vidéoprojection et d'imprimer pour lui-même les diapositives ainsi que la fiche synthèse correspondante.
Le formateur pourra compléter l'apport du diaporama et des fiches synthèses par :

- des questions d'introduction permettant au public d'exprimer ses connaissances avant de visionner la diapositive
- des informations complémentaires permettant au formateur d'approfondir certains points ou de répondre à des questions
- des illustrations, des exemples.

Consigne

Le formateur guide sa présentation en faisant défiler les diapositives au rythme qu'il choisit et en s'appuyant sur les fiches synthèses.
Il engage l'échange avec le public. Il peut faire reformuler le contenu des diapositives pour s'assurer de la bonne compréhension et demander aux stagiaires d'illustrer par des exemples.



Conseils d'animation

D'une façon générale, il est déconseillé de projeter un diaporama pendant une durée supérieure à 20 minutes. Le formateur évitera de lire le texte de la diapositive mot à mot et privilégiera des commentaires globaux. Ce mode d'animation pouvant inciter les stagiaires à une certaine passivité, il est très important de le rendre interactif en faisant réagir le groupe ou en l'interrogeant régulièrement.



Observations

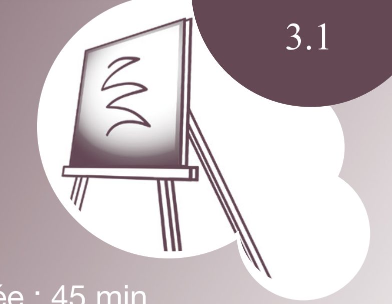
Le temps passé sur chaque diapositive sera plus ou moins long selon que le diaporama est utilisé en découverte du thème présenté, ou en reprise à la suite d'une autre activité pédagogique. Dans ce cas, il est important de renvoyer aux explications déjà données sans les reprendre dans le détail.



Fiches associées

Repères animation :
Animer avec un diaporama
Synthèses :
Approche croisée de l'emploi territorial.
Les différents types d'organigrammes.
Les différents niveaux de pilotage d'une collectivité territoriale.
La fiche de poste.

Notes personnelles : ....



Le cadre B dans la FPT

Brainstorming Durée : 45 min

Objectif du référentiel :	3.1.1 Définir la notion de « cadre » dans la fonction publique territoriale, identifier la variété des postes, des cadres d'emplois et des rôles en catégorie B.
Contenus abordés :	La variété des profils, les différents cadres d'emplois, les différents rôles du cadre B.
Matériel nécessaire :	Paperboard, marqueurs.
Mise en œuvre :	Travail en grand groupe.

Objectifs pédagogiques

Faire émerger les représentations du groupe sur la fonction de cadre B en collectivité territoriale.
Illustrer la variété des rôles et des missions de cadres en collectivité par des exemples concrets, vécus.
Amorcer la réflexion concernant le positionnement du cadre dans le système décisionnel de la collectivité (en lien avec l'objectif 3.1.2. Se situer dans la ligne hiérarchique).

Déroulement

Préparation

Présenter l'activité et ses objectifs pédagogiques et écrire la consigne au tableau.
Rappeler les règles du brainstorming : « toutes les propositions sont valables ».
Possibilité de mettre les chaises en demi-cercle et tournées vers le tableau pour faciliter la communication.

Consigne

Si l'on vous demande « Qu'est-ce qu'un cadre B dans la fonction publique territoriale ?», quels mots vous viennent à l'esprit ?

Exploitation du brainstorming

Le formateur inscrit, sans les commenter, tous les mots ou groupes de mots sur un tableau visible par chaque participant.
Après la phase de production, il procède à l'exploitation des idées. Il reprend les différents termes, les commente.
Ensuite, il propose une synthèse en mettant en avant la diversité des profils des cadres B et en les classant par thèmes (métiers, fonctions, activités, missions…).
Enfin, il demande aux stagiaires d'illustrer chacune des notions dégagées par des exemples concrets les concernant en tant que cadre territorial.

Conseil d'animation

Veiller à faire émerger un maximum de propositions en restant neutre, de façon à nourrir les échanges.
Réguler les interventions lorsqu'elles viennent perturber le groupe en empêchant certains de s'exprimer.



Le cadre B dans la FPT (suite)

Brainstorming Durée : 45 min



Observations

Permet de faire émerger les représentations des stagiaires.
Facilite les échanges et instaure une dynamique de groupe.
Peut introduire une présentation des différents profils des cadres B (approches statutaire, professionnelle, organisationnelle).



Fiches associées

Repères animation :
Le brainstorming pédagogique.
Synthèses :
Approche croisée de l'emploi territorial.
Les différents niveaux de pilotage d'une collectivité territoriale.
Le rôle du cadre B dans la gestion des ressources.
La conduite de projets.
Le rôle du cadre B dans le management d'équipes et la GRH.

Notes personnelles : ....

....

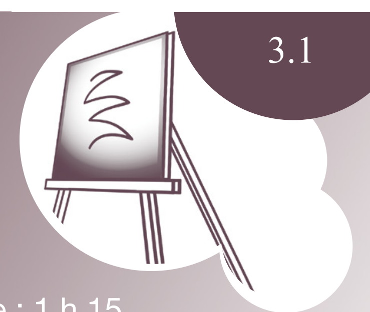
....

....

....

....

....



Les différentes dimensions du positionnement du cadre B

Le blason Durée : 1 h 15

Objectif du référentiel :	3.1.1 Définir la notion de « cadre » dans la fonction publique territoriale, identifier la variété des postes, des cadres d'emplois et des rôles en catégorie B. 3.1.5 Définir rôles et missions du cadre B.
Contenus abordés :	La variété des profils, les différents cadres d'emplois, les différents rôles du cadre B.
Matériel nécessaire :	Fiche stagiaire (en autant d'exemplaires que de participants et 1ère page photocopiée en format A3). Répertoire des métiers territoriaux sous forme papier ou numérique (si possible). Paperboard + marqueurs.
Mise en œuvre :	Travail alternant des temps en individuel, en sous groupe et en grand groupe.

Objectifs pédagogiques

Faire la distinction entre métier / famille professionnelle (approche professionnelle) et cadre d'emplois / filière (approche statutaire).
Définir la notion de « cadre B dans la fonction publique territoriale » en détaillant les rôles du cadre B attendus par les élus et l'encadrement.
Évaluer ses atouts et ses axes de progrès dans la réalisation des rôles attendus.

Déroulement

Préparation générale

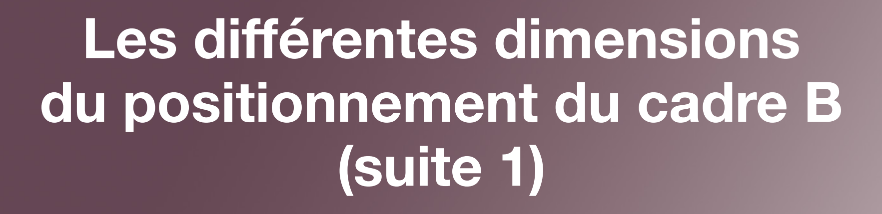
Présenter l'activité et ses objectifs pédagogiques.
Dessiner le blason au tableau et distribuer les blasons individuels.
Le formateur propose de réfléchir au blason qui pourrait représenter le positionnement de chaque cadre B dans sa collectivité, à partir :

- des métiers des stagiaires,
- de leur famille professionnelle,
- de leur cadre d'emplois,
- de leur filière,
- de leurs rôles,
- de leurs atouts et de leurs axes de progrès au regard des rôles attendus.

L'activité se déroule en 4 temps : d'abord en individuel, puis en sous-groupes de 4-5 stagiaires, puis en grand groupe et, pour finir, à nouveau en individuel.

Temps 1 : travail en grand groupe (5')

Chacun va compléter individuellement son blason (à l'aide des fiches « Domaines d'activités et familles professionnelles », et « Filières et cadres d'emplois » annexées à la fiche stagiaire et, si cela est possible, du Répertoire des métiers territoriaux).



Les différentes dimensions du positionnement du cadre B (suite 1)



Le blason Durée : 1 h 15

Consigne à donner aux stagiaires

1. « En case 1, vous notez votre métier, le domaine d'activité puis, plus finement, la famille professionnelle à laquelle est rattaché votre métier».
2. « En case 2, vous notez votre cadre d'emplois et la filière à laquelle vous appartenez ».

Ex : Case 1 : Métier de « Responsable d'atelier de maintenance des véhicules ».
Domaine d'activité : « Interventions techniques ».
Famille professionnelle : « Ateliers et véhicules ».

Case 2 : « Filière technique ».
Cadre d'emplois de « Technicien supérieur ».

Temps 2 : travail en sous-groupes (20')

Les stagiaires se répartissent en sous-groupes, si possible hétérogènes, en mélangeant les métiers. Un stagiaire sera choisi comme secrétaire et rapporteur du sous-groupe. Le secrétaire notera les idées sur papier libre et non pas sur le blason.

Consigne à donner aux stagiaires

« Pour compléter la case 3, vous allez réfléchir sur les rôles que les élus et l'encadrement attendent que vous jouiez au sein de votre collectivité territoriale ».
Le rôle renvoie à la manière de s'approprier une fonction, de la faire vivre.

Ex : un cadre B doit avoir un rôle d'interface entre son (ses) équipe(s) et sa hiérarchie.
Un secrétaire et rapporteur du sous-groupe notera sur une feuille tous les rôles que vous aurez définis ».

Temps 3 : travail en grand groupe (30')

Retour en grand groupe. À tour de rôle, le rapporteur de chaque sous-groupe lit la liste des rôles définis par son groupe.
Le formateur note les rôles au tableau et met une croix à côté de celui déjà cité par le sous-groupe précédent. Cela permettra de mettre en évidence les rôles les plus partagés par les participants.
Ensuite, il reprend chacune des propositions et analyse avec le groupe s'il s'agit bien d'un rôle de cadre B et l'efface si ce n'en est pas un.

Proposition de corrigé (les rôles attendus du cadre B) (liste non exhaustive) :

- Expertise technique (connaissances et compétences techniques dans son domaine).
- Gestion de ressources (humaines, budgétaires, administratives, des équipements et des matériels).
- Pilotage, coordination, animation de projets et d'équipe(s).
- Organisation, programmation, planification des projets, des activités.
- Négociation, communication avec la population, les partenaires, l'équipe.
- Interface entre la hiérarchie et l'équipe.



Les différentes dimensions du positionnement du cadre B (suite 2)



Le blason Durée : 1 h 15

Temps 4 : travail en individuel (20’)

Consigne à donner aux stagiaires

1. « En case 3, vous recopiez les rôles que nous venons de définir ensemble et vous surlignez ceux que vous tenez actuellement ou pensez tenir dans un futur proche ».
2. « Puis vous réfléchirez individuellement à vos atouts et axes de progrès pour tenir vos rôles et les noterez dans les cases 4 et 5 ».

Ex : L’atout peut être lié à une expérience réussie, à de bonnes connaissances théoriques.
Les axes de progrès peuvent être en lien avec la crainte de ne pas être capable, un manque de connaissances, de pratique.

Conseils d’animation

Veiller à ce que chacun complète individuellement son blason, en l’aidant à chercher la bonne information dans les fiches et dans le répertoire et en l’accompagnant dans sa réflexion sur ses axes de progrès et ses atouts.

Observations

Activité qui contribue à constituer une identité collective d’acteur (qui y joue un rôle) du service public local au-delà des diversités des métiers et des contextes professionnels.
Permet de faire émerger les connaissances et représentations des stagiaires sur leur positionnement dans la collectivité.
Permet aussi de faire le lien entre l’approche statutaire et l’approche professionnelle, et de préciser les rôles importants du cadre B en tant que manager intermédiaire ou de proximité.

Fiches associées

Synthèses :
Approche croisée de l’emploi territorial.
Le rôle du cadre B dans la gestion des ressources.
La conduite de projet.
Le rôle du cadre B dans le management d’équipe et la GRH.

Notes personnelles : ....

....

....

....

....

....

....



Les différentes dimensions du positionnement du cadre B

Consigne

Premier temps : à l'aide des fiches « Domaines d'activité et familles professionnelles », « Filières et cadres d'emplois » et (si possible) du Répertoire des métiers territoriaux, complétez individuellement les parties 1 et 2 de votre blason.

Deuxième temps : après le travail en sous-groupe et la synthèse effectuée en grand groupe avec le formateur, complétez individuellement les parties 3, 4 et 5.

Mon positionnement de cadre B dans la collectivité locale

3. Mes rôles

4. Mes atouts

5. Mes axes de progrès

2. Mon cadre d'emplois et ma filière

1. Mon métier, ma famille professionnelle et mon domaine d'activité





Les différentes dimensions du positionnement du cadre B (suite 1)

Domaines d'activité et familles professionnelles

- **Pilotage, management et gestion des ressources**
  - Direction générale 4 métiers
  - Affaires générales 5 métiers
  - Affaires juridiques 5 métiers
  - Finances 5 métiers
  - Ressources humaines 7 métiers
  - Systèmes d'information et TIC 10 métiers
  - Communication 6 métiers
- **Politiques publiques d'aménagement et de développement territorial**
  - Développement territorial 7 métiers
  - Environnement 5 métiers
  - Urbanisme et aménagement 3 métiers
  - Transports et déplacements 3 métiers
  - Formation professionnelle 2 métiers
  - Habitat et logement 4 métiers
- **Interventions techniques**
  - Entretien et services généraux 4 métiers
  - Ateliers et véhicules 8 métiers
  - Imprimerie 3 métiers
  - Infrastructures 7 métiers
  - Espaces verts et paysage 12 métiers
  - Patrimoine bâti 13 métiers
  - Propreté et déchets 7 métiers
  - Eau et assainissement 8 métiers
- **Services à la population**
  - Social 12 métiers
  - Éducation et animation 11 métiers
  - Restauration collective 7 métiers
  - Santé 17 métiers
  - Laboratoires 6 métiers
  - Population et funéraire 8 métiers
  - Services culturels 2 métiers
  - Arts et techniques du spectacle 3 métiers
  - Bibliothèques et centres documentaires 4 métiers
  - Enseignements artistiques 4 métiers
  - Établissements et services patrimoniaux 7 métiers
  - Sports 5 métiers
- **Sécurité**
  - Prévention et sécurité 7 métiers
  - Incendie et secours 10 métiers

Les différentes dimensions du positionnement du cadre B (suite 2)



Filières et cadres d'emplois

FILIÈRES	CATÉGORIES		
	A	B	C
ADMINISTRATIVE	• Administrateur • Attaché • Secrétaire de mairie	• **Rédacteur**	• Adjoint administratif
TECHNIQUE	•Ingénieur	• **Technicien**	• Agent de maîtrise • Adjoint technique • Adjoint technique des établissements d'enseignement
CULTURELLE			
Patrimoine et bibliothèques	• Conservateur du patrimoine • Conservateur de bibliothèques • Attaché de conservation du patrimoine • Bibliothécaire	• **Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques** • **Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques**	• Adjoint du patrimoine
Enseignement artistique	• Directeur d'enseignement d'établissement artistique • Professeur d'enseignement artistique	• **Assistant spécialisé d'enseignement artistique** • **Assistant d'enseignement artistique**	
MÉDICO-SOCIAL	• Médecin • Sage-femme • Psychologue • Puéricultrice cadre de santé • Puéricultrice territoriale • Cadre territorial de santé, infirmier, rééducateur et assistant médico-technique • Biologiste, vétérinaire et pharmacien • Conseiller socio-éducatif	• **Infirmier** • **Rééducateur** • **Assistant médico-technique** • **Moniteur-éducateur** • **Éducateur de jeunes enfants** • **Assistant socio-éducatif**	• Auxiliaire de puériculture • Auxiliaire de soins • Agent spécialisé des écoles maternelles (ASEM) • Agent social
SPORTIVE	• Conseiller des activités physiques et sportives	• **Éducateur des activités physiques et sportives**	• Opérateur des activités physiques et sportives
ANIMATION		• **Animateur**	• Adjoint d'animation
SAPEURS-POMPIERS	• Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel • Médecin et pharmacien • Infirmier d'encadrement	• **Major et lieutenant** • **Infirmier**	• Sapeur-pompier non officier
POLICE MUNICIPALE	• Directeur de police municipale	• **Chef de service de police municipale**	• Agent de police municipale • Garde champêtre